

女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍でき、仕事と家庭の両立ができる雇用環境を行うため、次のとおり一般事業主行動計画を策定する。

1. 計画期間

2020年4月1日～2025年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

- (1) 会社全体に占める女性の割合が低い
- (2) 管理職候補者に占める女性の割合が極めて低い
- (3) 男性社員の育児参加が極めて低い
- (4) 計画的な年次休暇の取得

3. 目標の取組内容・実施時期

(女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供)

目標1 新規採用において、女性の採用比率13%を目指す

【対策】

2020年4月～

採用ホームページにおいて活躍する女性社員を積極的に紹介する。

目標2 管理職候補者に占める女性の割合を増加させる

【対策】

2020年4月～

各部署の業務内容を精査し、今後の管理職ポジションを検討する。

2020年4月～

管理職登用に向けた自発的な意識改革、行動改革を促すことを目的としたセミナーに参加する。

(職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備)

目標3 結婚、妊娠、出産、育児及び介護等の事由により、女性社員が会社を退職することなく、継続して就労することを定着させるとともに、男性社員についても育児参加等を促す

【対策】

2020年4月～

仕事と家庭の両立支援ガイドブックを作成し、育児休業制度を周知啓発する。

配偶者が出産した場合、出産休暇の取得を推進する。

2020年4月～

育児休業後の職場復帰の円滑化を図るために、休業前に説明と復帰前後に面談を実施する。

2020年4月～

妊娠中の定期健診、通院、体調不良の為休業を要する場合は失効有休を取得できるようにする。

目標4 年次有給休暇において、取得率70%を目指す

【対策】

2020年4月～

メモリアル休暇の年間予定表を作成し、計画的かつ確実に取得できることにより、仕事と家庭生活の充実を図る。

◆女性の活躍に関する情報公表	2019年度
①会社全体に占める女性労働者	12%
②採用した労働者に占める女性の割合	12%
③管理職に占める女性労働者の割合	0.3%
④女性の育児休業取得率	0%
⑤有給休暇の取得率	67%